



VOLKELT

Der Berater für den Geschäftsführer der GmbH
und der Unternehmergesellschaft

KEINE ZEIT ZUM „INFORMIEREN“?
Ab sofort
nur noch 2 Seiten:
schnell, präzise
und noch kürzer.

Freitag, 8.10.2010

www.GmbH-GF.de

40. KW 2010

Sehr geehrte Geschäftsführer-Kollegin,
sehr geehrter Kollege,

„gut gemeint“ genügt nicht. Wenn die EU-Behörden jetzt per Richtlinie die Zahlungsmoral der öffentlichen Haushalte verbessern wollen, ist das aus Sicht der betroffenen Unternehmer zwar ein hehres Ziel. Viele kleine Unternehmen in den Branchen Bau und Handwerk leben von öffentlichen Aufträgen. Einige nehmen aber auch nur öffentliche Aufträge an, um die Kapazitäten auszulasten. So richtig verdient wird dabei nicht unbedingt. Auch die Zahlungsmoral der öffentlichen Auftraggeber lässt nur allzu oft zu wünschen übrig. Viele Unternehmer müssen wochen- und monatelang auf den Zahlungseingang warten und werden mit der Aussicht auf weitere Aufträge gelegentlich noch länger vertröstet.

Achtung: Die jetzt von der EU-Kommission vorgelegte Lösung wird nach hinten losgehen. Neben der jetzt schon verbindlich geltenden Regel-Zahlungsfrist von 30 Tagen soll ein neuer 60-Tage Schwellenwert eingeführt werden. Dieser darf dann nur noch in besonders begründeten Fällen überschritten werden. Für den Baubereich kommt erschwerend hinzu: Es wird eine sog. Abnahmefrist von 30 Tagen eingeführt. Nachteil: In der Regel wird bei Bauleistungen erst nach der Abnahme gezahlt – de facto kann sich damit die Zahlungsfrist gut und gerne auf bis zu 90 Tage verlängern. Lediglich für Unternehmen in Ländern, in denen noch längere Zahlungsziele üblich sind (Italien: 100 Tage und mehr) bringt das eine Verbesserung der Zahlungsmoral.

Für die Praxis: Leider ist zu befürchten, dass die öffentlichen Auftraggeber diese Änderungen sofort zum Anlass nehmen werden, eine 60-tägige Frist als Regelfrist durchzusetzen. Erfahrungsgemäß haben kleine und kleinere Unternehmen nur wenige Möglichkeiten, die Auftragsmodalitäten mit zu bestimmen. Dennoch: Drängen Sie schon bei den nächsten Vertragsverhandlungen mit öffentlichen Auftraggebern darauf, das 30-Tage-Zahlungsziel verbindlich zu vereinbaren.

Mit besten Grüßen Ihr Lothar Volkelt

Dipl. Volkswirt, Herausgeber + Chefredakteur der Volkelt-Brief

+ + +

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot: Wer nicht aufpasst, geht leer aus

Viele Geschäftsführer vertrauen darauf, dass das im Anstellungsvertrag vereinbarte nachvertragliche Wettbewerbsverbot gegen Zahlung einer Entschädigung (Karenzentschädigung) sie – vergleichbar der Arbeitslosenversicherung – für die nächsten Jahre sichert. **Achtung:** Rein rechtlich gesehen hat der Arbeitgeber grundsätzlich die Möglichkeit, auf die Einhaltung des Wettbewerbs zu verzichten. Und zwar auch dann, wenn der Rücktritt in der Wettbewerbsvereinbarung nicht ausdrücklich vorgesehen ist. Die GmbH muss dann auch nicht die vereinbarte Entschädigung zahlen. Im Ernstfall können Sie sich darauf also nicht verlassen.

Auf jeden Fall durchsetzen können Sie aber einen gewissen Mindestschutz. Das geht, wenn die GmbH erst mit der Kündigung Ihres Anstellungsvertrages auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes verzichtet. Dazu heißt es z. B. in einem aktuell entschiedenen Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) München: „Die GmbH muss dem ausscheidenden Geschäftsführer eine gewisse Dispositionsfrist einräumen“. Damit genießen Sie einen Mindestschutz, den Sie auch gerichtlich durchsetzen können (OLG München, Urteil vom 28.7.2010, 7 U 2417/10).

Für die Praxis: Im konkreten Fall verlangte das OLG München eine Dispositionsfrist von einem Jahr. Verzichtet die GmbH zum Zeitpunkt der Kündigung auf Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes, muss sie ab diesem Zeitpunkt noch für ein Jahr zahlen. Hat der Geschäftsführer eine Kündigungsfrist von z. B. 6 Monaten zum Ende des Geschäftsjahres, muss die GmbH dann lediglich noch für 6 Monate nach dem Ausscheiden des Geschäftsführers zahlen.

Prüfen Sie dennoch Ihre Vertragsklausel im Detail. Steht hier z. B., dass die GmbH jederzeit auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes verzichten kann, müssen Sie das wörtlich nehmen: Dann muss die GmbH gar nicht zahlen, als Geschäftsführer haben Sie bei dieser Formulierung überhaupt keinen Anspruch auf Zahlungen.

+ + +

Aufgepasst bei Leiharbeit: Ganz schnell werden daraus Arbeitnehmer

Derzeit wird hinter den Kulissen des Bundesarbeitsministeriums an der Neuordnung der Leiharbeit in Deutschland gearbeitet. Wer regelmäßig Leiharbeiter beschäftigt, muss sich nach neuen Lösungen umschauchen. Und zwar immer dann, wenn Leiharbeiter regelmäßig nicht nur „vorübergehend“ beschäftigt werden. Beispiele: Waren-Bestücker in Supermärkten, Beschäftigte in Sicherheitsunternehmen, andere Dienstleistungen. Danach steht im Gesetzentwurf eine Formulierung, wonach das Risiko von Gesetzesverstößen einseitig zu Lasten des einstellenden Unternehmens geht. Kann der Arbeitnehmer (oder die Gewerkschaft) belegen, dass der Leiharbeiter nicht nur vorübergehend beschäftigt ist, entsteht damit automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem einstellenden Unternehmen. Das Bundesarbeitsministerium will den Gesetzentwurf noch im Herbst durch die Gremien bringen. Die gesetzliche Neuregelung soll zum 1.1.2011 in Kraft treten. Noch ist es möglich, dass die umstrittene Regelung etwa auf Druck der FDP aus dem Entwurf gestrichen wird. Danach sieht es aber derzeit nicht aus. Der Druck auf die CDU, in den nächsten Monaten noch einige publikumsträchtige Themen zu besetzen, ist ungebrochen und groß.

Für die Praxis: Hier brauchen Sie jetzt schon einen Plan B. Keine Probleme entstehen, wenn Sie die Kriterien erfüllen, die bisher schon für Befristungen gelten, also z. B. Schwangerschafts-, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen, befristete Projekte usw. Problematisch sind mehrmalige Befristungen. Nicht mehr möglich ist dann der dauerhafte Einsatz von Leiharbeitern. Hier muss geprüft werden, ob die Arbeitsleistung, die bisher von Leiharbeitern erledigt wird, auf externe Dienstleister ausgelagert werden kann – auf den so das Risiko der Dauerbeschäftigung verschoben wird.

+ + +

Handschriftliches Fahrtenbuch + Computeraufzeichnen statt 1%-Methode: Wer mit dem Dienstwagen jährlich nur bis zu 5.000 Km privat fährt, fährt steuerlich günstiger, wenn er den privaten Nutzungsanteil per Fahrtenbuch nachweist. Dazu heißt es jetzt in einem neuen Urteil des Finanzgerichts (FG) Berlin-Brandenburg: „Werden handschriftliche Aufzeichnungen mit Computeraufzeichnungen nachträglich ergänzt, muss das vom Finanzamt anerkannt werden“ (FG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.4.2010, 12 K 12047/09).

Für die Praxis: Laut Finanzgericht gehen aus dem handschriftlich geschlossenen Fahrtenbuch + ergänzende Aufzeichnungen alle Informationen, die das Finanzamt einfordert, lückenlos hervor. Aber: Das FG sieht diesen Nachweis als „grenzwertig“ – das sollten Sie also nicht überziehen. Verwenden Sie ein elektronisches Fahrtenbuch, das die Vorgaben erfüllt – die auf dem Markt angebotenen Programme sind so gekennzeichnet.

+ + +

Längere Haftungsfrist für Vorstände wird auch für Geschäftsführer gelten: Zahlreiche gesellschaftsrechtliche Experten sind sich einig darüber, dass die geplante Verlängerung der Haftungsfristen von 5 auf 10 Jahre für Vorstände von börsennotierten Gesellschaften und Kreditinstituten auch für andere Geschäftsleiter gelten werden.

Für die Praxis: Noch wird diskutiert. Eventuell ist auch davon auszugehen, dass die Diskussion um mehr Haftung nach dem Ausklingen der Finanzkrise im Sande verlaufen wird. Kommt die verlängerte Haftungsfrist, wird das Folgen haben. Es ist davon auszugehen, dass vermeintlich Geschädigte (etwa: Finanzamt, Insolvenzverwalter für die GmbH) die 10 jährige Haftungsfrist bis zum Bundesverfassungsgericht einklagen werden.

+ + +

Geschäftsordnung für die Geschäftsführung kann einfach abgeändert werden: Haben die Gesellschafter den Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte nicht im Gesellschaftsvertrag sondern in einer zusätzlichen Geschäftsordnung bestimmt, dann kann diese Geschäftsordnung jederzeit durch einfache Beschlussmehrheit geändert oder abgeschafft werden (OLG Hamm, Urteil vom 28.7.2010, I-8 U 112/09).

Für die Praxis: Einer der Gesellschafter war der Auffassung, dass es sich um einen den Gesellschaftsvertrag ändernden Beschluss handelt, der mit einer ¾-Mehrheit hätte beschlossen werden müssen. Das ist aber nur der Fall, wenn der Katalog zustimmungsbedürftiger Geschäfte als Bestandteil des Gesellschaftsvertrages vereinbart. Wollen Sie, dass der Geschäftsführer bestimmte Geschäfte grundsätzlich nur mit Ihrer Zustimmung machen darf (z. B. Geschäfte über > 100.000 €), sollte das im Gesellschaftsvertrag so stehen.

DIESE WOCHE NEU BISS – die Wirtschafts-Satire > <http://www.gmbh-gf.de/biss/stuttgart-21>